

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
CAJAMARCA 2021.**

PRESENTADO POR

Br. ALVA VARGAS, Rosa Nely

Asesor

MONTENEGRO DIAZ, Víctor

Cajamarca – Perú

SEPTIEMBRE 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
CAJAMARCA 2021.**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título Profesional
de Licenciado en Administración de Empresas

PRESENTADO POR

Br. ALVA VARGAS, Rosa Nely

Asesor

MONTENEGRO DIAZ, Víctor

Cajamarca – Perú

SEPTIEMBRE 2021

COPYRIGHT © 2021 by
ALVA VARGAS, Rosa Nely
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA,
CAJAMARCA 2021.**

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Díaz

Secretario: Mg. Luis Felipe Velasco Luza

Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano

Asesor: Víctor Montenegro Diaz

DEDICATORIA

Dedico con mucho cariño y amor esta Tesis a Dios porque me da fuerzas de seguir adelante, a mis padres porque son el motivo de seguir luchando por cumplir mis metas propuestas y a mis hermanas y hermanos que siempre me están motivando para seguir adelante.

A mis maestros los cuales no desistieron al brindarme sus enseñanzas, que siempre depositaron su confianza en mí Para ellos es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional.

ALVA VARGAS, Rosa Nely

AGRADECIMIENTO

Primeramente, doy gracias a dios por la salud la vida y por todo lo que nos da día a día, a mis padres por ser un ejemplo a seguir ya que siempre me están apoyando, corrigiendo para ser mejor persona cada día, a mis hermanas por ser mis compañeras las que siempre están a mi lado en todo momento.

ALVA VARGAS, Rosa Nely

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
TABLA DE CONTENIDOS	vii
LISTA DE TABLAS	x
RESUMEN	12
ABSTRAC.....	13
CAPITULO I	14
1.1 Planteamiento del Problema	15
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1 Problema General	16
1.3 Justificación de la Investigación	17
1.3.1 Justificación Teórica:.....	17
1.3.2 Justificación Práctica:.....	17
1.3.3 Metodológica:.....	17
1.4 Objetivos de la Investigación	18
1.4.1 Objetivo General	18
1.4.2 Objetivos Específicos.....	18
CAPITULO II	19
2.1. Antecedentes del problema.....	20
2.1.1. A nivel internacional	20
2.1.2. A nivel nacional	21
2.1.3. A nivel local	24

2.2.	Bases teóricas.....	25
2.2.1.	Motivación	25
2.2.2.	Desempeño laboral.....	35
2.3.	Discusión teórica.....	43
2.4.	Definición de términos básicos	44
2.5.	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	45
2.5.1.	Hipótesis General.....	45
2.5.2.	Hipótesis Especificas	45
2.5.3.	Variables.....	45
CAPÍTULO III		48
3.1.	Unidad de análisis, población	49
3.1.1.	Unidad de análisis	49
3.1.2.	Población.....	49
3.1.3.	Muestra.....	50
3.2.	Tipo, nivel y nivel de investigación	50
3.2.1.	Tipo de investigación.	50
3.2.2.	Nivel de investigación	51
3.3.	Método y diseño de la investigación	52
3.3.1.	Método de la investigación.....	52
3.3.2.	Diseño de la investigación.....	53
3.4.	Técnicas e instrumentos de la recolección de datos	53
3.4.1.	Técnicas.....	54
3.4.2.	Instrumentos.....	55
3.5.	Validez y confiabilidad	55

3.6. Técnicas y procedimientos y análisis de datos	57
CAPITULO IV	58
4.1. RESULTADOS	59
4.1.1. Análisis descriptivo.....	59
4.1.2. Análisis de correlación	62
4.1.3. Análisis de regresión	65
4.2. DISCUSIÓN	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	69
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES.....	70

REFERENCIAS

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Encuesta motivación y desempeño laboral

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. POBLACIÓN	50
TABLA 2. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE MOTIVACIÓN	60
TABLA 3. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE DESEMPEÑO LABORAL	61
TABLA 4. PONDERACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	62
TABLA 5. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES CALIDAD DE SERVICIOS Y LEALTAD DE MARCA Y SUS DIMENSIONES.	63
TABLA 6. ANÁLISIS DE REGRESIÓN DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL	66
TABLA 7 ANÁLISIS DE VARIANZA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL	66

LISTA DE FIGURAS

Figura 1:Fases del proceso de motivación	34
Figura 2. Relación de variables	51
Figura 3. Motivación. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral. 2021.....	60
Figura 4. Motivación laboral en base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral.....	61
Figura 5. Correlación motivación y desempeño laboral. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral, 2021.	63
Figura 6. Correlación motivación y desempeño laboral. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral, 2021.	64
Figura 7. Correlación motivación y desempeño laboral. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral, 2021.	64
Figura 8. Correlación motivación y desempeño laboral. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral, 2021.	65
Figura 9. Residuales motivación y desempeño laboral. En base a los datos de encuesta motivación y desempeño laboral	67
Figura 10. Curva de regresión ajustada de las variables Motivación y Desempeño laboral. En base a los datos de encuesta motivación y desempeño laboral, 2021.	67
Figura 11. Probabilidad normal de las variables Motivación y Desempeño laboral. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral.	68

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo describir la relación entre Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021. El tipo de investigación en la presente investigación es aplicado, de nivel descriptivo-correlacional, con diseño de investigación no experimental de corte transversal.

La hipótesis planteada en el estudio es que existe una relación lineal positiva entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021. la población en el presente estudio está conformada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, la muestra se determinó por la estadística no probabilística por conveniencia de 43 colaboradores, utilizando la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario con 20 ítems para cada variable.

Para medir la confiabilidad de los instrumentos de recojo de la información, se utilizó alfa de Cronbach y los resultados con un valor de 0.89 para la variable motivación y para la variable desempeño laboral con un valor de 0.92. El estudio concluyo que existe una relación lineal positiva fuerte entre motivación y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.822 y un nivel de confianza del 95% según el análisis de correlación y regresión.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral, Afiliación

ABSTRAC

The present research work aims to describe the relationship between Motivation and Work Performance of the collaborators of the Regional Directorate of Agriculture Cajamarca 2021. The type of research in this research is applied, descriptive-correlational level, with research design not experimental cross section.

The hypothesis raised in the study is that there is a positive linear relationship between motivation and job performance of the collaborators of the Cajamarca Regional Agriculture Directorate 2021. The population in the present study is made up of the workers of the Cajamarca Regional Agriculture Directorate, the The sample was determined by the non-probabilistic statistics for convenience of 43 collaborators, using the survey as a technique and as an instrument the questionnaire with 20 items for each variable.

To measure the reliability of the data collection instruments, Cronbach's alpha was used and the results with a value of 0.89 for the motivation variable and for the work performance variable with a value of 0.92. The study concluded that there is a strong positive linear relationship between motivation and work performance, with a correlation coefficient of 0.822 and a confidence level of 95% according to the correlation and regression analysis.

Keywords: Motivation, job performance, Affiliation

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

La motivación es aquel estado que mantiene una buena conducta de los colaboradores de una organización para el logro de los objetivos establecidos, es un estímulo que dirige a cada persona a realizar las acciones propuestas y mantenerse en ella para lograr buenos resultados. Los trabajadores dentro de la empresa deben demostrar estar mejor motivados y realizar bien las actividades asignadas por sus jefes superiores y apoyar a los demás compañeros.

Actualmente, el desempeño laboral es un componente fundamental para las empresas ya que ayuda a implementar muchas estrategias en lo cual también en este proceso abarcaría la misión y visión y muchas competencias laborales de cada cargo que ocupa dentro de ella, dicho desempeño equivale a la buena conducta que tiene cada trabajador en el momento de la evaluación del trabajo, por lo que en los resultados se lo demuestra el logro de los objetivos propuestos.

Actualmente la motivación es muy importante dentro de las organizaciones, porque es un elemento fundamental para que los trabajadores de la empresa tengan un buen desempeño laboral, así como también es uno de los factores más necesario en el desarrollo de sus actividades para el logro de sus objetivos, de tal manera tener al personal satisfecho.

En este caso, es importante definir la motivación como aquella disposición que tiene una organización de mantener comprometidos a sus trabajadores así brindar un máximo rendimiento y conseguir los objetivos propuestos por la organización, mientras que al definir al desempeño laboral este es el conjunto de conductas y habilidades del trabajador para llegar a cumplir sus funciones.

Según ALARCÓN, (2019) en este caso, la motivación es importante de tal manera que las organizaciones tienen a sus empleados comprometidos para que demuestren su máximo rendimiento, y llegar a alcanzar los objetivos propuestos por dicha organización, mientras, que el desempeño laboral, es el conjunto de conductas y habilidades de cada trabajador para llegar a cumplir sus funciones.

Versoza, (2016), Dentro de la organización se encuentran muchas personas muy potenciales que necesariamente deben ser aprovechados, lo que esto es la importante diferenciar entre una empresa de éxito de otra que no considera la motivación para sus trabajadores. El desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores ante su responsabilidad del cargo que dirige, de acuerdo a sus atribuciones, sus tareas y actividades que desarrolla, mediante un proceso de mediación entre el trabajador y la empresa. Hoy en día, es importante el desempeño laboral de todos los trabajadores que llegan a muchas de las empresas ya que ofrecen los beneficios depende cual sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De tal manera que un buen desempeño laboral hace que el trabajador realice bien sus actividades, ya que ha sido considerado un elemento muy importante para medir la efectividad y éxito de una empresa.

Según, Rivas, (2017), De hecho, la motivación a nivel nacional está presente en todos los procesos de enseñanza y también en el trabajo, por lo que conlleva a buscar estrategias para lograr los objetivos propuestos teniendo en cuenta a todos los trabajadores de diferentes áreas, que pueden estar satisfechos y se sienten mejor motivados al realizar sus actividades; la motivación aumenta el nivel de energía de los trabajadores, por lo que también influye en una persona de manera muy activa e intensa: la motivación dirige al empleado hacia el logro de muchas metas que se proponen.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca 2021?

Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona el motivo afiliación y la experiencia laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca 2021?

¿De qué manera se relaciona el motivo poder y la iniciativa en la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca 2021?

¿De qué manera se relaciona el motivo de logro y la calidad de trabajo en la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca 2021?

1.3 Justificación de la Investigación

1.3.1 Justificación Teórica:

Con esta investigación se busca probar estudios previos y conceptos importantes relacionados a la motivación y desempeño laboral para ayudar a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca; también determinara el grado de relación entre las variables.

1.3.2 Justificación Práctica:

Esta investigación permitirá a la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, a entender las dimensiones que debe mejorar para tener trabajadores motivados y por lo tanto haya un buen desempeño laboral, de tal manera que se consigan buenos resultados para dicha organización.

1.3.3 Metodológica:

Esta investigación utiliza las herramientas para evaluar las variables como el análisis descriptivo (media, moda, desviación estándar) y el análisis de regresión para medir el grado de relación.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional De Agricultura Cajamarca – 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre motivo de afiliación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca – 2021.

Determinar la relación entre motivo de poder y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura Cajamarca – 2021.

Determinar la relación entre motivo de logro y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura Cajamarca – 2021.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel internacional

Loredo, (2014) La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados.

Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .909.

Jairo, (2012) Trabajo de investigación sobre Psicología Industrial, Gestión de Personal, específicamente Motivación del Empleado y Desempeño Laboral. El objetivo fundamental, es mejorar el desempeño laboral. El deficiente desempeño laboral, por la influencia de factores psicosociales: desconocimiento de actividades, malas relaciones interpersonales; induce a demostrar el mejoramiento del desempeño, una vez aplicado un programa motivacional y de capacitación. Se fundamenta teóricamente en el enfoque motivacional de Herzberg, basado la teoría bi-factorial, de factores higiénicos y motivacionales; tratado en tres capítulos: factores humanos, Modelo Shell y desempeño laboral. Investigación de tipo correlacional, con un método inductivo-deductivo. A una población total de ciento quince trabajadores, se ha observado directamente su comportamiento laboral, se ha valorado necesidades por entrevista y por cuestionarios niveles de satisfacción,

y desempeño laboral; cuyos resultados han evidenciado clima laboral inadecuado y bajo desempeño. Después del desarrollo del programa de capacitación por tres meses, se han mejorado el clima laboral y desempeño.

2.1.2. A nivel nacional

Según ARANDA, (2016); en esta investigación titulada La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - Daniel Alcides Carrión - Yanahuanca Pasco - 2016, se formuló¹² el siguiente problema ¿Qué relación existe entre el Plan de Desarrollo Local Concertado y el Presupuesto Participativo de la UGEL - Daniel Alcides Carrión - Yanahuanca Pasco - 2016?, con el objetivo de determinar la relación entre el Plan de Desarrollo Local Concertado y el Presupuesto Participativo de la UGEL - Daniel Alcides Carrión - Yanahuanca Pasco - 2016, siendo la hipótesis El Plan de Desarrollo Local Concertado se relaciona significativamente con el Presupuesto Participativo de la UGEL - Daniel Alcides Carrión - Yanahuanca Pasco - 2016, teniendo como variables. El Plan de Desarrollo Local Concertado y Presupuesto Participativo Municipal, siendo método descriptivo correlacional, ya que se describirá la realidad concreta y su objetivo es medir la relación que existe entre todos los sentidos de las dos o más variables planteadas, concluyendo que la población a estudiar está conformada por 5 mil trabajadores pobladores y trabajadores de la municipalidad, de ambos sexos que participaron en el Plan de Desarrollo Local Concertado y el Presupuesto Participativo de la UGEL-Daniel Alcides Carrión - Yanahuanca Pasco - 2016 y se recomienda de que existe relación significativa entre la planificación estratégica y

el Presupuesto Participativo de la UGEL - Daniel Alcides Carrión - Yanahuanca Pasco - 2016, porque el valor obtenido mediante la prueba chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Según, CANCHARI, (2017), El presente trabajo de investigación, motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica. Métodos: tipos de investigación descriptiva-correlacional. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural. El diseño utilizado en el estudio fue: Diseño No Experimental, Transeccionales o transversales, Descriptivos y Correlacionales. Población: La población está constituida por 18 Docentes. Muestreo: Para la selección de la unidad de la población es a través del muestreo probabilístico aleatoria simple. Después de encuestar a los docentes, los resultados que se obtuvieron, fue el 61,1% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen muy buena motivación laboral, 33,3%, excelente y 5,6%, buena. El 66,7% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente desempeño laboral, 22,2%, bueno y 11,1%, regular. El 33,3% de los docentes de la Facultad de Enfermería tienen excelente motivación y desempeño laboral, 22,2%, muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral, y 5,6%, buena motivación laboral y regular desempeño laboral. Ante estos hallazgos se puede afirmar que existe relación entre motivación

laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Para Ivon, (2020), Esta investigación se realizó en la empresa El Águila S.R.L. En la cual el objetivo fue determinar si existe relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de mencionada empresa. Con la finalidad de plantear mejoras que sumen a la gestión de la empresa. La investigación es descriptiva, de diseño no experimental – correlacional. Teniendo como siguiente hipótesis: Existe relación directa entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa El Águila S.R.L. De igual manera, la población estaba conformada por 360 colaboradores por lo tanto la muestra considerada de estudio aleatorio está conformada por 170 colaboradores de todas las áreas, aplicando una técnica para recoger datos mediante la encuesta con el instrumento del cuestionario que fueron validados por expertos. Los resultados en la investigación muestran los niveles de las dimensiones de la Motivación y del Desempeño Laboral llegando a concluir que existe una relación entre ambas variables.

Según, ARPASI, (2020), La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre la motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. en el periodo 2019. Trabajando a una metodología de tipo descriptivo con diseño correlacional. La población estuvo constituida del total de 48 trabajadores; la técnica utilizada fue la encuesta y dos instrumentos: uno que mide el nivel motivación y otro para evaluar el desempeño laboral. Los resultados obtenidos, en la motivación intrínseca en los indicadores de

responsabilidad el 100% mostraron baja motivación, además en cuanto al reconocimiento el 56.3% tiene baja motivación, así mismo en el trabajo en sí, el 56.3% mostraron motivación media, seguido del logro y progreso profesional mostraron 54.2% elevada y media. Por otro lado, en la dimensión extrínseca, en la supervisión la totalidad de los trabajadores mostraron 100.0% baja motivación, seguido de sueldo el 64.6%, en la relación con los compañeros de 58.3% y el ambiente físico de 54.2% tienen motivación media y finalmente el 43.8% de los trabajadores tienen seguridad laboral alta. Según la determinación mediante la correlación de Pearson que mide la relación entre dos variables según el tipo y nivel se llega a la Conclusión: La motivación según Herzberg siendo Intrínseco como una motivación personal tiene relación positiva considerable de 0,881 y motivación Extrínseca que se detalla más la dimensión institucional a lo exterior que tiene una relación positiva fuerte 0,978 con el desempeño laboral en las dimensiones de eficiencia, eficacia y conducta de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. en el periodo 2019.

2.1.3. A nivel local

Según (MARTOS, 2018) La presente tesis tiene como objetivo conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A. – filial Cajamarca, teniendo como variables motivación y desempeño laboral. La metodología empleada consideró a 51 Colaboradores de la empresa, a quienes se les aplicó una encuesta tipo Likert. Las dimensiones de la variable motivación son: las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de

autorrealización; y las dimensiones de la variable desempeño laboral son: trabajo en equipo, capacitación del trabajador, remuneración, supervisión y oportunidades de ascenso. La relación entre las variables investigadas se estableció mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman, encontrándose una relación positiva ($r = 0.365$). Asimismo, los resultados de la investigación reflejan que la mayoría de los colaboradores se sienten motivados a medida que van satisfaciendo sus necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad se vuelven predominantes; así como la capacitación y la remuneración son esenciales para que los colaboradores realicen su trabajo eficientemente y se cumplan con los objetivos de la empresa.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Motivación

Según **Boza.Mendoza.Manjarrez. (2020)** se sabe que desde la antigüedad la motivación es muy importante y porque la palabra proviene del latín (que significa movimiento), por lo que la motivación es el resultado del esfuerzo y la dedicación de las personas y los empleados de la empresa. De esta forma, puedes alcanzar tus objetivos y crear un equipo, de la misma manera también se dice que la motivación es un proceso por la cual pasa una persona para llegar a realizar las diferentes actividades y lograrlo con éxito ya que cada una de las personas se sentirán satisfechos de sus logros.

2.2.1.1. Características De La Motivación

Según Linares, (2015) La motivación está orientada a objetivos.

- La motivación es un proceso continuo.
- La motivación puede considerarse como un todo, no como dinero de bolsillo.
- La motivación puede ser monetaria o no monetaria.
- La motivación es un fenómeno psicológico que transforma las habilidades en desempeño.

2.2.1.2. Clasificación de la motivación

García-Allen, (2017), nos indica las siguientes:

- **Motivación extrínseca:** La motivación extrínseca se refiere al hecho de que el estímulo motivacional proviene de fuera del individuo y fuera de la actividad. Asimismo, la motivación externa no depende de la satisfacción de la implementación de la serie de actividades que llevamos a cabo, sino de los resultados directamente relacionados con ella, como si se tratara de un producto.
- **Motivación intrínseca:** se refiere a la motivación desde dentro del individuo más que a cualquier recompensa externa. Está relacionado con el deseo de autorrealización y crecimiento personal, y está relacionado con el placer que experimentan las personas al realizar una actividad.
- **Motivación positiva:** se refiere al proceso mediante el cual las personas inician o mantienen la adherencia a un comportamiento debido a recompensas positivas externas o internas por sus actividades.

- **Motivación negativa:** Se refiere al proceso por el cual una persona inicia o mantiene una determinada conducta con el fin de evitar consecuencias adversas externas o internas.
- **Motivación básica:** Se refiere a una fuente estandarizada de fortaleza que determina el nivel de compromiso de un trabajador con sus actividades. Se refiere al interés del atleta en el rendimiento deportivo, su rendimiento personal o los efectos positivos de ambos.
- **Motivación Cotidiana:** se refiere al interés del deportista. Realizar las actividades diarias y producir satisfacción inmediata.
- **Orientación motivacional egocéntrica:** Motivación significa que la motivación del trabajador depende de Retos y resultados comparados con otros trabajadores. Orientación motivacional centrada en tareas: motivación Depende de desafíos y resultados personales e impresiones subjetivas. Competencia y progreso. En otras palabras, la motivación es superar Auto mejoramiento de manera personal.

2.2.1.3.Importancia de la motivación

Según, Cerdán, (2018), hoy en día la motivación es muy importante porque nos lleva a buscar activamente recursos para asegurar nuestra subsistencia. Estamos motivados por buscar alimento y comer. Estos serían los motivos básicos, que son innatos y se manifiestan con independencia de la cultura.

2.2.1.4. Dimensiones de Motivación

Carolinne & Aurora, (2020), definen tres dimensiones de la motivación las cuales son compartidas por aquellas personas independientes, en las cuales pueden influir en la preponderancia de sus necesidades .

Afiliación: Indica que la motivación de afiliación al encontrarse activa conducirá a un mayor rendimiento de cada trabajador de dicha organización, de manera que se sienta satisfecho con el logro de sus objetivos; muchas personas con un índice de motivo de logro se sienten en la necesidad de interactuar con otras personas y muestran muy ansiosas por conseguir esas relaciones, en la cual las personas buscan interactuar con otras, y presentan en ellos la necesidad de afiliación o la necesidad de estar con esas personas.

Poder: el motivo de poder está definido como una necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otra persona, **Carolinne & Aurora, (2020)**, presisan que en pequeños grupos, las personas que cuentan con una elevada necesidad de poder, se tienen que esforzar para llegar a ser conocidos y tener mejores relaciones con los demás, así como las personas de diferentes sexos que cuentan con elevada necesidad de poder ofrecen mayores probabilidades de integrar y desempeñar mejores puestos en importantes organizaciones.

Logro: **Carolinne & Aurora, (2020)**, mencionan que la necesidad de logro conlleva a perfeccionar el rendimiento, de tal manera satisfaciendo un criterio para la existencia de un motivo, de tal manera que se pueda seleccionar y hacer posibles las respuestas luego de ser retribuidas; también indican que no deberían existir una relación si el trabajo es muy fácil o

muy difícil, esto quiere decir que solo debe de existir en caso que haya un incentivo de logro, y de esa manera ver como se conduce a un mejor rendimiento dentro de la organización.

2.2.1.5. Ventajas y desventajas de la motivación

Ventajas

- Tener responsabilidad
- Tener autonomía
- Que te valoren
- Sentirse eficaz
- Ser aceptado por el equipo de trabajo
- Tener objetivos claros
- Un buen líder

Desventajas

- Que te controlen todo el tiempo
- Problemas con las relaciones laborales
- Una jerarquía torpe
- Baja remuneración
- Estar desinformado
- Falta de confianza
- Falta de formación y capacitación.
- Beneficios De La Motivación

Según Hernández, (2018), La motivación laboral es el éxito de cualquier empresa y empleados que lo sientan en línea con los objetivos de la empresa, satisfaciendo sus necesidades y expectativas y logrando sus propios objetivos.

✓ **Mayor productividad**

Es muy importante que una empresa con trabajadores motivados es una herramienta de producción, ya que cuenta con muchos beneficios para la organización por la motivación laboral de sus trabajadores.

✓ **Compromiso de los colaboradores**

Los empleados dedicados siempre confían en sí mismos en el alcance de su trabajo en equipo.

Porque estas actividades incluyen consejos y formas únicas de trabajar para lograr objetivos comunes.

✓ **Innovación**

De esta forma, el trabajo duro crea un entorno propicio para la creatividad de los empleados.

Son casos donde los trabajadores innovan sus actividades y de esa manera logran sus metas.

✓ **Reducción de problemas**

Los trabajadores motivados tratan de evitar los problemas en la organización, dan menos quejas y alcanzan las cosas de diferentes maneras.

✓ **Mayor competitividad de la empresa**

De esta manera la motivación laboral ha generado mayor productividad, más compromiso e innovación con los trabajadores, ya que el resultado genera que una empresa sea más competitiva.

✓ **Mejorar la Imagen de la Empresa**

Las mejores fotos de la empresa los empleados profesionales disfrutan estar en la empresa, agradecer el lugar de trabajo y transmitir buena voluntad a sus colegas.

✓ **Retención de talento**

Un trabajador motivado no abandona su trabajo, hace lo posible para llegar alcanzar sus metas dentro de la empresa.

2.2.1.6. Componentes de la motivación

Según, JULCA, (2018) Dichos componentes son el esfuerzo, las metas organizacionales y también las necesidades, la motivación es muy indispensable en todas las actividades de sus vidas, al hablar de la motivación se sabe que se está satisfaciendo las necesidades, por lo que se dice que una necesidad no satisfecha puede desalentar al individuo a cumplir con sus propósitos.

Se dice que la motivación es una voluntad para realizar un esfuerzo y así alcanzar sus metas de la empresa, que sea la capacidad del esfuerzo por satisfacer sus necesidades personales; de tal manera que encontramos aspectos de forma explícita o también implícita sobre la motivación.

- **Esfuerzo:** Se dice que existe las energías por parte del colaborador, el cual se propone a realizar un buen rendimiento laboral.
- **Necesidades:** Esto significa falta de motivación y puede afectar al comportamiento de los empleados de la empresa.

- **Deseos:** son aquellos impulsos, los cuales son originados por las necesidades.
- **Metas:** Es cuando aquellos impulsos actúan para satisfacer las necesidades.

2.2.1.7. Factores importantes de motivación dentro de las organizaciones:

Los resultados: Al tener resultados exitosos, el trabajador se verá más motivado y tendrá mucho éxito dentro de la organización.

- ✓ **La participación:** Al momento de que el trabajador planea muy bien las tareas se sienten orgulloso de su desarrollo personal y profesional.
- ✓ **El conocimiento de objetivos:** Los empleados que son plenamente conscientes de los objetivos, las áreas de atención y el puesto de la empresa están más seguros que los que no lo saben o que recién están comenzando.
- ✓ **La tarea:** Un trabajo bien hecho es lo que más motiva a un trabajador y de esa manera tiene mayor satisfacción y también por ello es recompensado.
- ✓ **La retribución:** El salario no es importante en el trabajo, pero es la motivación más importante para que los empleados los vean como objetos de valor.
- ✓ **Las recompensas:** A menudo se anima a los empleados a motivarlos para que trabajen mejor.
- ✓ **El reconocimiento:** Son aquellas acciones de motivación positiva que se les hace al trabajador, ya sea con un ascenso de cargo, con felicitaciones ante un público, y muchas más.

- ✓ **La responsabilidad:** Es la manera de planear, y tomar decisiones, son los que inculcan una mayor motivación dentro de las organizaciones.
- ✓ **El crecimiento:** La capacitación, el desarrollo y la promoción inciden positivamente para un trabajo productivo.
- ✓ **Los castigos y sanciones:** Son acciones que conducen la motivación y los comportamientos negativos.

2.2.1.8. Teorías de la motivación

- ✓ **Teorías de contenido:** Estos principios analizan y toman en cuenta sus necesidades, metas y satisfacción motivacional.
- ✓ **Teorías de procesos:** En este aspecto, se estudia el proceso de pensamiento que motiva a la persona.

2.2.1.8.1. Teoría de la pirámide de Maslow

Maslow, propuso esta teoría y es buena porque está basada en el hecho de que cada uno se esfuerza por satisfacer las necesidades, ya que se satisfacen de niveles inferiores a superiores, que corresponden a las necesidades a nivel como el de cada persona.

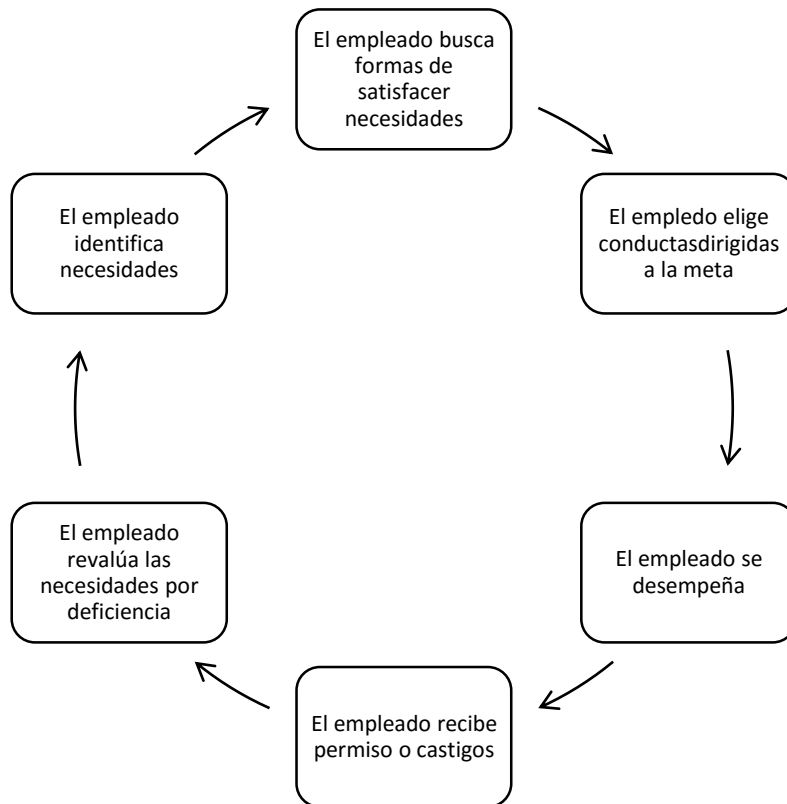
En primer lugar, las necesidades fisiológicas: Son importantes porque se relacionan con los seres humanos y los seres vivos y requieren vida, respirar, comer, beber y dormir. Además, los requisitos de seguridad son: están relacionadas con las necesidades de uno mismo de sentirse seguro, sin peligro, sin orden, seguridad, para mantener su trabajo. En tercer lugar, las necesidades de pertenencia: las necesidades de armonía en las relaciones humanas, ser

miembro de un grupo, recibir amor y afecto de familiares, amigos, personas del sexo opuesto. Cuarto, la estima necesita: es la necesidad de ser digno, respetado, con prestigio, poder, incluidos los de uno mismo. Y finalmente, la necesidad de autorrealización: también llamada necesidad de progreso, comprender toda esta oportunidad implica hacer lo que puede y es capaz de hacer. Tiene que ver con la necesidad de orgullo.

2.2.1.9. Fases centrales del proceso Motivacional

HANS, (2016) expresa que que el proceso motivacional se da inicio identificando ls necesidades de una persona, dichas necesidades son pasos que una persona experiemta en un determinado momento, tambien es frecuente que estas actuen como energizadores.

Figura 1: Fases del proceso de motivación



2.2.2. Desempeño laboral

El empleo es la calidad del trabajo que realiza cada empleado en la empresa, por lo que en este caso la profesionalidad y las habilidades transaccionales tienen un impacto directo en el equipo; En otras palabras, trata sobre el comportamiento y cómo un trabajador hace su trabajo, y cómo hay un impacto en esto, ya sea positiva o negativamente.

2.2.2.1. Características

Dado que el trabajo se considera el trabajo de un empleador, hay rasgos importantes que contribuyen a ello.

Son producto del desempeño, y también son las consecuencias de muchos otros factores; ejemplo, cuando un trabajador realiza bien su trabajo, puede que haya mercancía más vendida, por lo que algunos factores también influyen en dichos ingresos generados. En este caso las ventas pueden disminuir debido a condiciones económicas, también cambios en algunas preferencias de los clientes, los cuellos de botella en la producción.

- **Relevante para la meta organizacional**

Se debe proporcionar empleo a las empresas que son fundamentales para el papel del empleado.

2.2.2.2. Multidimensionalidad

Es multidimensional, por lo que está compuesto por muchos comportamientos que son:

✓ **Comportamientos específicos y no específicos.**

Los más específicos son los desarrollados por los empleados como parte de su trabajo. Este es el factor principal que distingue un trabajo de otro. No es específico de la mejora humana y no incluye otras actividades.

En un personal de ventas, un comportamiento específico, es mostrar un nuevo producto para el cliente, y un no específico vendría ser la capacitación de nuevos trabajadores del equipo.

✓ **Esfuerzo:** Se refiere a las tareas que los empleados realizan a diario y, por tanto, refleja el compromiso de las personas con las actividades laborales.

✓ **Trabajo en equipo**

Es cuando las personas no trabajan por sí solas, si no que esa persona ayuda a los demás integrantes del equipo para llegar al logro de sus objetivos.

2.2.2.3. Tipos desempeño laboral

Existen varios tipos que permitirán medir el trabajo y que implican un análisis del desempeño del individuo dentro de las empresas.

2.2.2.3.1. Evaluación del desempeño personal

Este tipo de trabajo mide el desempeño de los empleados de la empresa durante un período de tiempo específico. También puede evaluar otros

aspectos de su trabajo en relación con su jefe, compañeros de trabajo y clientes. Esto incluye su puesto.

- **Ventajas**

El estudio de una persona siempre es significativo y se centra en los desarrollos positivos para los empleados. Este sistema inteligente convierte a los consultores en el personal más activo en el intercambio de datos.

- **Desventajas**

El evaluador es el responsable último de los miembros de varias empresas. Encontrar espacio en el diario para calificar un par es un problema.

Si hay muchos revisores, es posible que termine viendo el proceso.

2.2.2.3.2. Autoevaluación

Este es uno de los tipos de clasificación más populares. Conocerse a sí mismo es una de las etapas vitales del desarrollo profesional. Si comprende qué funciona bien y puede mejorarse.

- **Ventajas**

La autoevaluación es un excelente ejercicio cuando se realiza bien es la que lleva a los empleados al crear planes de acción; cuando un trabajador reconoce una oportunidad fuerte y propone una mejor solución, por lo que esto lo lleva a ser más responsable.

- **Desventajas**

Muchos colaboradores no tienen la disciplina necesaria para realizar una buena actividad que solo depende de cada uno de ellos para ser mejor persona y un mejor trabajador.

2.2.2.3.3. Evaluación De 180 Grados

Este método ayuda a los empleados de a hablar bien sobre las percepciones de sus superiores, manteniendo así las actividades y sus resultados muy fiables.

- **Ventajas**

Los empleados siempre conocerán la impresión de sus superiores, los responsables de sus actividades y su crecimiento dentro de la organización.

- **Desventajas**

Este método se refiere a que los jefes superiores no reciban día a día la información necesaria de las personas más de confianza a ellos.

Otro punto importante es que la organización enfrenta la amenaza de recibir información de empleados que no logran sus objetivos.

2.2.2.3.4. Evaluación 360 grados

Esto se hace al evaluar al empleado, incluidos colegas, proveedores y clientes, por lo que debe evaluar su satisfacción con la empresa y los proveedores.

- **Ventajas**

A menudo lo aprecian porque tienen la oportunidad de ser promovidos para ser su jefe como empleado.

- **Desventajas**

El principal problema de este proceso es controlar la cantidad de datos que se generan. Además, por el número de participantes, en la definición del propio proyecto.

- **Competencia de comportamiento**

En este caso esta competencia tiene mucho que ver con su actitud de un trabajador, encontramos a estas competencias, como la proactividad, compromiso y el trabajo en equipo.

- **Habilidades Técnicas**

Estas habilidades varían de una profesión a otra, están ligadas a su actividad final, ya que puede ser un software, una máquina o una computadora.

- **Ventajas**

El derecho al trabajo contribuyó en gran medida a su éxito. Es posible que los encuestados no conozcan a la persona, pero cuantas más personas vean, más personas serán consideradas.

2.2.2.4.Importancia Del Desempeño Laboral

Saldaña, (2016), En este caso, se dice que el empleado es el autor del desempeño en el trabajo no solo la empresa, por lo tanto, en esta nueva herramienta se pueden crear oportunidades al trabajador dentro de la organización en de tal manera que también se definen los posibles planes de trabajo de formación.

El tamaño del trabajo también puede determinar la posición del gerente del centro como líder, analizar las habilidades de comunicación interna y ver cómo se sienten los empleados sobre partes de la organización.

Según Ortega, (2018), Los indicadores son herramientas de control que le permiten analizar los resultados de un proceso de una manera más específica.

2.2.2.5.Aspectos a evaluar sobre el desempeño laboral

Hay seis áreas para evaluar el empleo:

- ✓ **Productividad y calidad:** es importante que los empleados consideren pautas para objetivos específicos y que los logren dentro de un marco de tiempo específico que puedan administrar. Es necesario lograr la calidad, incluso en productividad, por parte de trabajadores calificados, brindar todas las herramientas necesarias para que los trabajadores

tengan plantas de calidad.

- ✓ **Eficiencia:** La calidad, más que la productividad y la calidad, es responsable de combinar los dos componentes en uno. Así, la calidad se refiere al hecho de que los empleados entregan el trabajo a tiempo a través de políticas presentadas a la empresa y a los clientes para que estén satisfechos con los resultados.
- ✓ **Presencia en el entorno laboral:** su personal es eficiente y dedicado, y el servicio es eficiente. Los empleados deben tener ambiciones y aspiraciones, por lo que, si tiene una buena relación con otros empleados o gerentes, esta es un área que debe evaluarse al evaluar el proyecto.
- ✓ **Actitud:** es muy importante en el desempeño laboral, ya que tendrán buena productividad y muchos beneficios dentro de la organización.
- ✓ **Esfuerzo:** Es muy importante por parte del colaborador, ya que si se esfuerza tendrá que buenas referencias de parte de los demás y podrá cumplir con sus metas trazadas.
- ✓ **Trabajo en equipo:** Estar en coordinación con el resto de los trabajadores es muy importante para obtener buenos resultados para la empresa.

2.2.2.6. Cualidades en un empleado con un buen desempeño laboral

El buen desempeño laboral se describe a menudo como una serie de cualidades adecuadas para una persona, en este caso positivas.

- ✓ Ser aplicado: como dijimos, encontrar una solución depende de la propia actitud, esfuerzo

y actitud. La productividad, la pasión y la dedicación al negocio influyen en los resultados.

- ✓ **Ser íntegro:** las empresas quieren empleados de confianza. Esto significa que toman las decisiones correctas, al igual que los empleados de la empresa, y toman decisiones que satisfacen las necesidades del público.
- ✓ **Ser adaptable y flexible:** sea proactivo a medida que se produzcan cambios en su organización. Poder interactuar con las personas: tratar en equipo con otros departamentos.

2.2.2.7. Dimensiones del desempeño laboral

Según Rocio & Leydi, (2019), indican que las dimensiones del desempeño laboral son muy importantes y son las siguientes:

Experiencia: que la entiende como un análisis multidimensional que implica “tomar el punto de vista de quien trabaja, integrar el trabajo con las otras dimensiones de la totalidad llamada “vida cotidiana” e incorporar la espacialidad como parte del trabajo”. En este sentido se distingue “experiencia de trabajo” de experiencia laboral, en tanto que la primera congrega las distintas vivencias significativas del trabajo a lo largo del tiempo de vida, mientras que el segundo, por lo general, se entiende como el conjunto de las habilidades y conocimientos específicos obtenidos en los distintos empleos.

Iniciativa: la iniciativa personal es una característica individual en el proceso, que permite a un trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía. La iniciativa hace que las personas sean agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual. Con las transformaciones socio laborales recientes, se está produciendo la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleadores a los empleados.

Eficiencia: se expresa que la eficiencia es la capacidad para determinar los objetivos

apropiados, hacer lo que se debe hacer en busca de lo mejor para las organizaciones; significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles.

Calidad de trabajo: La calidad se refiere a la capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según un parámetro, un cumplimiento de requisitos de cualidad.

Logro de objetivos: Es un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización”.

2.3.Discusión teórica

Los trabajadores bien motivados desarrollan sus actividades con mejor capacidad por lo que llegan a tener un buen desempeño laboral dentro de una organización, asimismo tienden a tener mejores resultados en el logro todos sus objetivos propuestos, de tal manera que pueden tener muchos beneficios por parte de sus superiores.

Según **bohorquez, (2020)** a nivel mundial todas las empresas han realizado cambios de acuerdo a las preferencias un mercado, ya que de todas las empresas solamente un parte de ellas implementaron nuevos sistemas para el talento humano que logren que sesientan motivados al momento de realizar sus actividades, ya que al realizar un adecuado desempeño laboral, logran estar satisfechos. De tal manera para que los trabajadores se sientan motivados debe de existir un ambiente laboral adecuado uqe genere comfianza al realizar lus labores, tambien contar con condiciones para realizar un buen trabajo, por lo que se deben enfocar en el bienestar y su seguridad de los trabajadores.

Según, Sandra, Melissa, & Robbins, (2020), indican que la motivación es: “la voluntad de desarrollar mejores niveles de esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, bajo una condición que el esfuerzo ofece posibilidades de satisfacer las necesidades individuales”. Esto quiere decir que que las personas que se esfuerzan para alcanzar los objetivos propuestos a corto o largo plazo en una organización, depende del interes y la actitud que tengan para que lleguen a lograrlo.

2.4. Definición de términos básicos

Desempeño laboral: El buen desempeño laboral está relacionado con la productividad y la calidad del trabajo de los empleados, y también se ajusta a las reglas y regulaciones de la organización. De esta forma, se puede decir que un factor que incide en el desempeño es el reconocimiento de los empleados antes mencionados, ya sea el apoyo económico o moral de otros compañeros.

Colaborador: Creemos que un colaborador es una persona que ocupa un cargo y se le paga dentro de una organización, y es una persona que participa con otros compañeros para lograr un objetivo.

Organización: Es un conjunto de estructuras creadas para llegar a cumplir metas u objetivos con apoyo de un grupo de personas, también son entidades sociales que permiten que las personas se asocien para brindar apoyo mediante sus experiencias adquiridas.

Motivación: Es el estado de cada persona, que conlleva a la conducta de una persona al logro de las metas establecidas, que se conoce también como un estímulo que mueve a la persona para realizar acciones.

Recurso Humano: Es lo más importante y necesario en una organización ya que sin el recurso humano no se podría llegar a cumplir los objetivos, por lo que se considera fundamental para el desarrollo de las actividades.

2.5.HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.5.1. Hipótesis General

Existe relación lineal positiva entre la Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Agricultura de Cajamarca - 2021.

2.5.2. Hipótesis Especificas

Existe relación lineal positiva entre afiliación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura Cajamarca – 2021

Existe relación lineal positiva entre poder y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura Cajamarca- 2021

Existe relación lineal positiva entre logro y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura Cajamarca – 2021.

2.5.3. Variables

Variable X = Motivación

Variable Y = Desempeño Laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable N°01 Motivación	Es un trabajo descrito por un empleador mientras realiza un trabajo o actividad. Esta es una tarea muy importante para el desarrollo de la innovación y debe contribuir al logro de los objetivos de la organización.	Afiliación	Deseo de excelencia	Cuestionario
			Trabajo bien realizado	
			Acepta responsabilidades	
		Poder	Necesita feedback	
			Le gusta que lo consideren importante	
			Quiere prestigio y status	
Logro	Le gusta que predomine sus ideas			
	Suele tener mentalidad política			
Variable N°02 Desempeño Laboral	Es un ejercicio que tiene que satisfacer las necesidades de uno, ya que es un proceso que motiva a una persona de una manera que mejora su comportamiento mientras satisface sus necesidades y realiza tareas que logran las metas organizacionales y habilidades.	Experiencia laboral	Experiencia en el área	Cuestionario
			Manejo de equipo y tecnología	
			Conocimiento de funciones	
			Capacidad de realización	
		Iniciativa	Creatividad	
			Trabajo en equipo	
			Liderazgo	
			Proactivo	
		Calidad de trabajo	Comunicación	
			Manejo de conflictos	
Calidad de trabajo	Procedimiento laboral de calidad			
	Estrategia laboral			

			Sistema laboral	
			Utilización de técnicas	
		Logro de objetivos	Eficiencia en el uso de recursos	
			Manejo eficiente del tiempo	
			Cumplimiento de metas	
			Prospección de objetivos y metas	

Nota. Elaboración en base a la investigación realizada.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.Unidad de análisis, población

3.1.1. Unidad de análisis

Para la investigación se tiene como unidad de analisis a los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca

Uzcategui, (2016) señala que unidad de análisis es aquella que corresponde a la parte representativa de tal manera que se ve como objeto de estudio en una medición, también es la cual brinda información para validar las variables de estudio.

Para el estudio nuestra unidad de análisis es la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca y nuestra unidad de observación serán los trabajadores de dicha Organización.

3.1.2. Población

La población que se considera para realizar la investigación son los 253 colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca.

Según, López, (2004) La población es un grupo de personas que quieren conocer algo en el estudio, grupo de personas, objetos o crecimiento con características locales que se pueden observar en algún momento mientras se conduce. Al mismo tiempo, se deben tener en cuenta ciertas características al seleccionar la población de estudio. La presente investigación considera una población de 253 trabajadores de las diferentes áreas de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca.

Tabla 1. Población

POBLACIÓN	N°
Trabajadores	253
TOTAL	253

3.1.3. Muestra

En cuanto a la muestra, se tomó como muestra la población, es decir los 43 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca, incluso, el tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia. López, afirma que, de ser seleccionado como empleado, argumenta que el producto es parte de la población de las personas investigadas.

Por tanto, el modelo representativo es parte de la población. Pero una muestra no probabilística según Mestanza (2018) Esto es especialmente útil para estudios de investigación, como estudios piloto, donde el tamaño de la muestra es menor que el tamaño de la población.

3.2. Tipo, nivel y nivel de investigación

3.2.1. Tipo de investigación.

Es de tipo aplicado ya que este estudio busca resolver los problemas de la institución asociados a motivación y desempeño laboral, para un estudio con tiempo determinado.

Según SANDRA, (2018) es de tipo aplicado y con un objeto de la investigación, que se considera como investigación fundamental también llamada investigación

pura, que tiene como objetivo el conocimiento teórico para poder conocer el comportamiento de la variable con respecto a la otra variable.

Descriptivo correlacional, ya que este estudio mide, evalúa y recolecta los datos de cada dimensión, y también determina el grado de relación entre la variable X y la variable Y.

Diseño no experimental, de corte transversal, porque se recogió la información en un tiempo determinado y sin ser manejado intencionalmente, sino de tal manera que se refleja en la realidad.

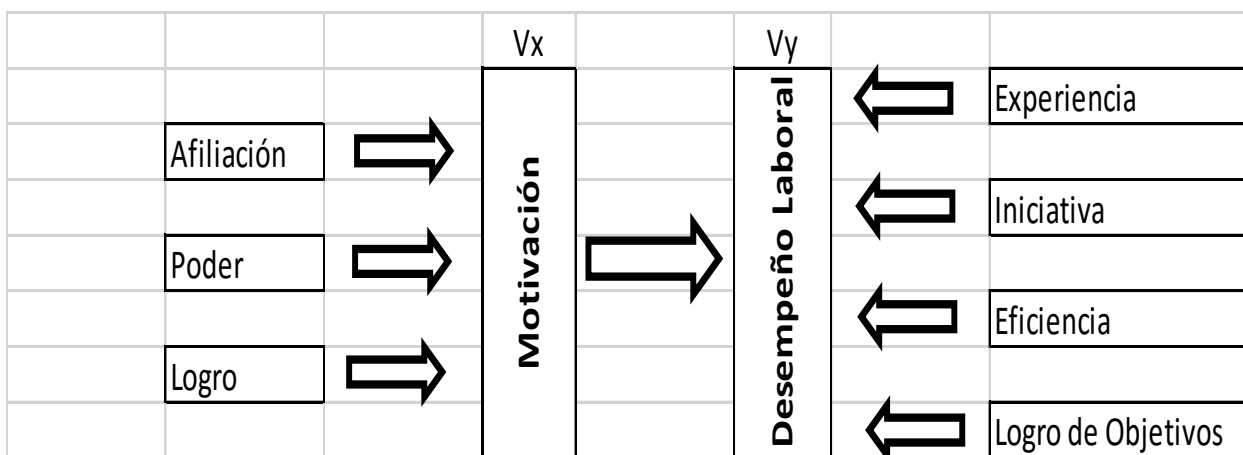


Figura 2. Relación de variables

Elaboración propia

3.2.2. Nivel de investigación

Según (osavldo, 2017) cabe indicar que la investigación correlacional, no es causal, y es un tipo de análisis cuantitativo, pero con calificaciones e interpretaciones cualitativas en base a la relación de tal manera que se pueda saber cómo una variable se comporta al conocer el comportamiento de la otra variable ya

que también es importante hacer una interpretación cualitativa. Consideramos que esta investigación a realizar es correlacional y tiene como objetivo identificar y conocer el grado de cual existe entre las variables a estudiar. Que no sea causal es de mucha importancia ya que en las investigaciones causales; la causa tendrá que ir antes del efecto, por lo que en las investigaciones correlacionales no importa que se cumpla, solo es necesario saber si existe o no correlación; por lo tanto, dentro de las investigaciones se habla de una variable independiente, ya que en esta desempeña el papel de causa, y la variable dependiente que cumple un papel de efecto consecuencia.

3.3.Método y diseño de la investigación

3.3.1. Método de la investigación

Según Bunge, (2016), Este método es hipotético – deductivo, ya que su enfoque es cuantitativo y se apoya debidamente con las estadísticas (análisis de regresión), que son tabulados una vez obtenidos los datos y son presentadas en tablas estadísticas.

Esto quiere decir, que parte de premisas para llegar a una conclusión, que vendría hacer la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad, sino que también el planteamiento de soluciones a problemas tanto teórico o practico (también llamado pragmático, aplicativo o tecnológico); No experimental, porque es imposible manejar variables. Por lo que el enfoque es cuantitativo, ya que busca recolectar datos y son fundamentados en la medición y así poder contestar las preguntas y también probar la hipótesis planteada; Así, se afirma que la trayectoria sigue el

patrón de movimientos observacionales mientras es extraída por la hipótesis, por lo que se pueden estudiar todas las variables.

3.3.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es Transversal o transeccional – no experimental, transversal, porque recolecta datos en un instante y en un único momento del tiempo. Vásquez, (2018), también es una investigación descriptiva ya que el procedimiento consiste en medir un grupo de personas, las situaciones, fenómenos en una variable.

Según (Galindo, 2013), indica que el diseño de investigación da a conocer la forma de cómo desarrollar un problema de investigación y también la manera de como colocarlo dentro de la estructura que se necesita para la experimentación y también la recopilación de datos; por lo tanto, también se dice que un plan es entendido como un esquema general de la investigación, y estructura, también llamado modelo de las operaciones variables.

3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

Para el estudio se utilizará la encuesta como técnica y el instrumento será el cuestionario para recoger los datos de cada una de las variables.

Variable	Técnica	Instrumento
Motivación	Encuesta	Cuestionario

Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario
--------------------------	-----------------	---------------------

Según, Ocampo (2020), Los investigadores sociales deben diseñar una herramienta para medir variables conceptuales al hacer preguntas de investigación. Esta herramienta es un cuestionario; en este caso, las variables se manipulan en preguntas. Estos deben tener en cuenta no solo las preguntas que se están investigando, sino también las personas que responden a estas preguntas y los diferentes métodos de recopilación de información.

3.4.1. Técnicas

La técnica utilizada para recolectar la información necesaria fue la encuesta. Según Bastis, (2020), La encuesta pretende ser una estrategia de recopilación de datos en la que los investigadores preguntan a las fuentes sobre los datos que les gustaría obtener. Intentando obtener datos de forma ordenada y ordenada de la población y modelos de acuerdo a los cambios considerados en el estudio.

La encuesta permite obtener información de importantes grupos de trabajadores Relevante para la pregunta de investigación, porque posteriormente, a través del análisis cuantitativo y cualitativo, se produjo una conclusión correspondiente a los datos de corrección; en la encuesta, el entrevistador tuvo el menor grado de interacción con la persona que brindó la información, porque la información fue obtenida mediante el uso de cuestionarios, etc. Obtenido de las preguntas planteadas por la herramienta.

La encuesta permite obtener información de importantes grupos de trabajadores Relevante para la pregunta de investigación, porque posteriormente, a través del

análisis cuantitativo y cualitativo, se produjo una conclusión correspondiente a los datos de corrección; en la encuesta, el entrevistador tuvo el menor grado de interacción con la persona que brindó la información, porque la información fue obtenida mediante el uso de cuestionarios, etc. Obtenido de las preguntas planteadas por la herramienta.

3.4.2. Instrumentos

La herramienta para recopilar datos es el cuestionario. Sin embargo, según la fuente especificada no válida, el cuestionario es una tabla que contiene una lista estructurada de preguntas formuladas a todos los encuestados de la misma manera; el cuestionario es un proceso que toma una posición precisa en el proceso de la encuesta, y el cuestionario debe plantearse y Explicado Construir después de un propósito.

3.5. Validez y confiabilidad

Según Roberto, (2018) la confiabilidad es el grado en la cual un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Quiere decir que la aplicación repetida al sujeto se produce resultados iguales.

En esta investigación se utilizó “Alfa de Cronbach” para medir el grado de confiabilidad, el Excel, los valores de Cronbach oscilan entre: 0-0.5 no confiable; 0.5-0.7 Confiable y 0.7-1.0 Altamente confiable; la prueba piloto fue aplicada a 43 colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021, por lo cual en la primera variable se obtuvo un Coeficiente Alfa de Cronbach

para la variable “Motivación” de $\alpha = 0.89$ (altamente confiable), con 20 Items. Y para la variable “Desempeño Laboral” de $\alpha = 0.92$ (altamente confiable), con 20 Items.

Confiabilidad de la variable 1 Motivación

Alfa de Cronbach	Nº Items
0.89	20

Confiabilidad de la variable 2 Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Nº Items
0.92	20

Según Roberto, (2018) la validez es el grado en el que un instrumento en realidad mide la variable que se busca medir, y eso implica seralzar un proceso de comparación con referencia, ya que para dicha validez se utilizara el juicio de expertos o los instrumentos validados en estudios, y para medir la confiabilidad se utiliza el coeficiente alfa de cronbach, ya que nos permite medir la consistencia interna de los items de los instrumentos, por lo que los valores entre 0.70 y 0.90 hacen referencia que hay una buena consistencia del instrumento.

La valides del instrumento, esta dada por que dichos instrumentos se utilizaron en estudios previos relacionados con nuestras variables; para dicha confiabilidad del instrumento se utilizo alfa de cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: Numero de ítems

SSi2: Sumatoria de varianzas de los ítems

ST2: Varianza de la suma de los ítems

a: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Variable: Motivación

K		20
S. Var		15.90
ST2		103.30

20
19
1.05

1
0.85

AC=		0.89
------------	--	-------------

Variable: Desempeño laboral

K		20
S. Var		17.75
ST2		140.63

20
19
1.05

1
0.87

AC=		0.92
------------	--	-------------

3.6. Técnicas y procedimientos y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos de las variables motivación y desempeño laboral, se utilizó el programa Microsoft Excel, mediante tablas estadísticas con formato APA, para contrastar la hipótesis se utilizó el análisis de correlación y análisis de regresión lineal.

En efecto, la aplicación y recolección de dicha información fue de corte transversal, esto quiere decir, se aplicó en un periodo determinado de tiempo y por una sola vez, mediante encuestas definidas.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.RSULTADOS

En el presente capítulo, presentamos los resultados obtenidos mediante la aplicación de las encuestas y análisis de los resultados, en primer lugar, se presentará la información en relación con la variable motivación y en segundo lugar se analiza la información de la variable desempeño laboral, así finalmente determinar el grado de relación entre ambas y la relación de las dimensiones de la variable motivación con la variable desempeño laboral.

Para ambos cuestionarios se han determinado el coeficiente de confiabilidad mediante alfa de Cronbach, ya que se especifica en el capítulo III numeral 3.5) de este estudio, por lo que para la variable motivación se determinó un coeficiente de 0.89; así como para la variable desempeño laboral se determinó un coeficiente de 0.92; por tanto **Heidi & Adalberto, (2005)**, indica que entre los valores de alfa de Cronbach el valor mínimo aceptable es 0.70, también expresa que el valor máximo esperado es 0.90, indicando que ambos instrumentos son confiables para medir la relación entre motivación y desempeño laboral.

4.1.1. Análisis descriptivo

4.1.1.1.Motivación

Esta tabla presenta los resultados de las 43 encuestas aplicadas a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca que miden y explican el comportamiento de las dimensiones motivo de afiliación, motivo de poder, motivo de logro. Mediante la estadística descriptiva se han analizado los datos que nos dan como resultado que la dimensión más preponderante de la variable es motivo de poder con una media de 4.12 y una desviación estándar de 0.57, a continuación, está la dimensión motivo de afiliación con una media de 4.02 y una desviación estándar de 0.52, y finalmente la dimensión motivo de logro con una media de 3.66 y una desviación estándar de 0.57

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de motivación

Motivación	Media	Desv. Estándar	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Motivo Afiliación	4.02	0.52	4.00	4.00	1.00	5.00
Motivo Poder	4.12	0.57	4.07	3.00	1.00	5.00
Motivo Logro	3.66	0.57	3.71	3.57	1.00	5.00

Nota. Datos de la encuesta motivación y desempeño laboral. 2021.

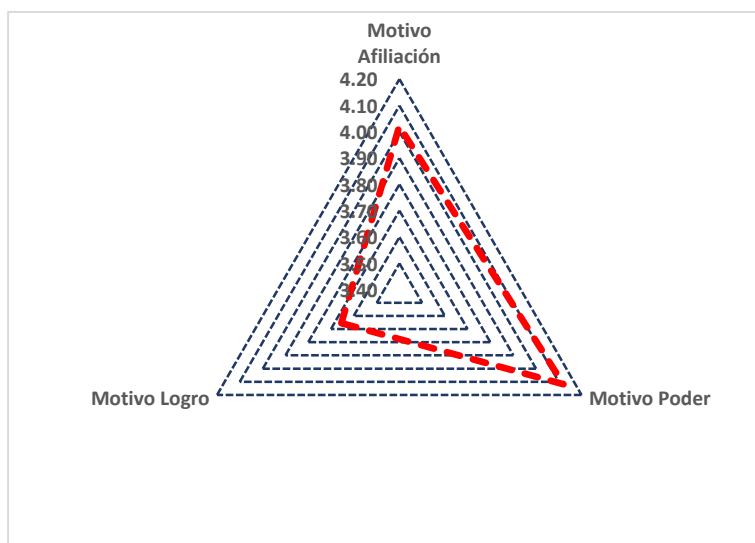


Figura 3. Motivación. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral. 2021.

4.1.1.2. Desempeño laboral

En la tabla 3, representa la variable como resultado de 43 encuestas aplicadas a los colaboradores de la Dirección Regional de agricultura Cajamarca, que miden y describen el comportamiento de las dimensiones experiencia laboral, iniciativa laboral, eficiencia laboral y logro de objetivos; a través de la estadística descriptiva se han analizado los datos sin inferencias en los trabajadores. Como resultados se encontró que la dimensión más dominante de la variable es experiencia laboral con una media de 4.18 y una desviación estándar de 0.50, seguido de la dimensión iniciativa laboral con una media de 3.74 y una desviación estándar de 0.72, también la dimensión eficiencia laboral

con una media de 3.54 y una desviación estándar de 0.79, y finalmente la dimensión logro de objetivos con una media de 3.77 y una desviación estándar de 0.82.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de desempeño laboral

Desempeño Laboral	Media	Desv. Estándar	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Experiencia Laboral	4.18	0.50	4.20	4.00	1.00	5.00
Iniciativa Laboral	3.74	0.72	3.67	3.00	1.00	5.00
Eficiencia Laboral	3.54	0.79	3.80	4.00	1.00	5.00
Logro de Objetivos	3.77	0.82	3.88	4.00	1.00	5.00

Nota. Datos de la encuesta motivación y desempeño laboral. 2021

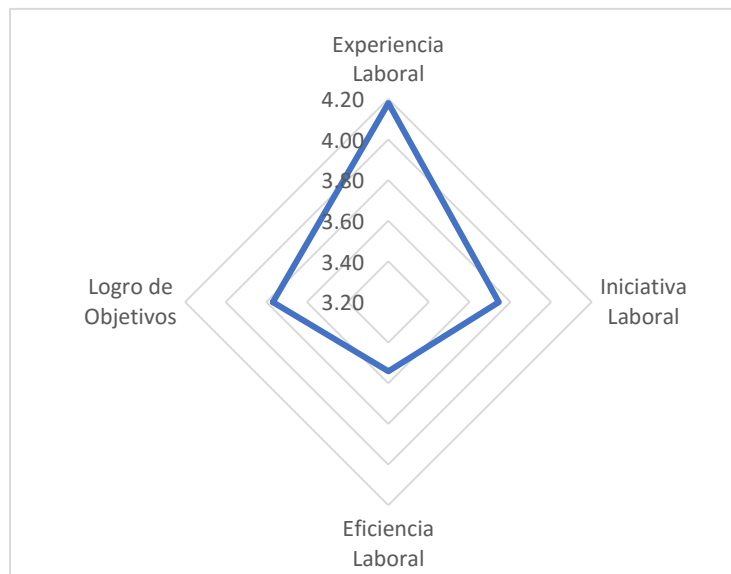


Figura 4. Motivación laboral en base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral

4.1.2. Análisis de correlación

En este punto se presenta el análisis de asociación o relación entre las variables motivación y desempeño laboral; y las dimensiones afiliación, poder, logro y la variable desempeño laboral; pudiendo conocer la fuerza y el sentido de la relación.

Las correlaciones pueden tomar valores -1 y +1; (-1) indica una relación negativa y (+1) indica una relación positiva.

Tabla 4. Ponderación del Coeficiente de correlación

Rangos	Relación
0.96 - 1.00	Perfecta
0.85 - 0.95	Fuerte
0.70 - 0.84	Significativa
0.50 - 0.69	Moderada
0.20 - 0.49	Débil
0.10 - 0.19	Muy débil
0.09 - 0.00	Nula

Nota. Grado de asociación según coeficiente de correlación

En la tabla N° 5, se muestran los resultados que permiten medir el grado de asociación o relación entre la variable motivación y desempeño laboral; así como las dimensiones afiliación, poder, logro y la variable desempeño laboral; estableciéndose un grado de asociación lineal positiva significativa entre motivación y desempeño laboral con un valor de 0.822.

Con respecto al grado de asociación o relación entre la dimensión afiliación y desempeño laboral se establece un grado de asociación lineal positiva moderada con un valor de 0.556; la asociación o relación entre la dimensión poder y desempeño laboral se establece un grado de asociación lineal

positiva significativa con un valor de 0.828; la asociación o relación entre la dimensión logro y desempeño laboral se establece un grado de asociación lineal positiva significativa con un valor de 0.783.

Tabla 5. Análisis de correlación entre las variables Motivación y Desempeño Laboral y sus dimensiones.

Detalle	Desempeño laboral	Experiencia	Iniciativa	Eficiencia	Logro de Objetivos
Motivación	0.822	0.665	0.746	0.664	0.681
Afiliación	0.556	0.633	0.479	0.353	0.472
Poder	0.828	0.677	0.737	0.681	0.684
Logro	0.783	0.479	0.739	0.700	0.646

Nota. Datos de la encuesta motivación y desempeño laboral, 2021.

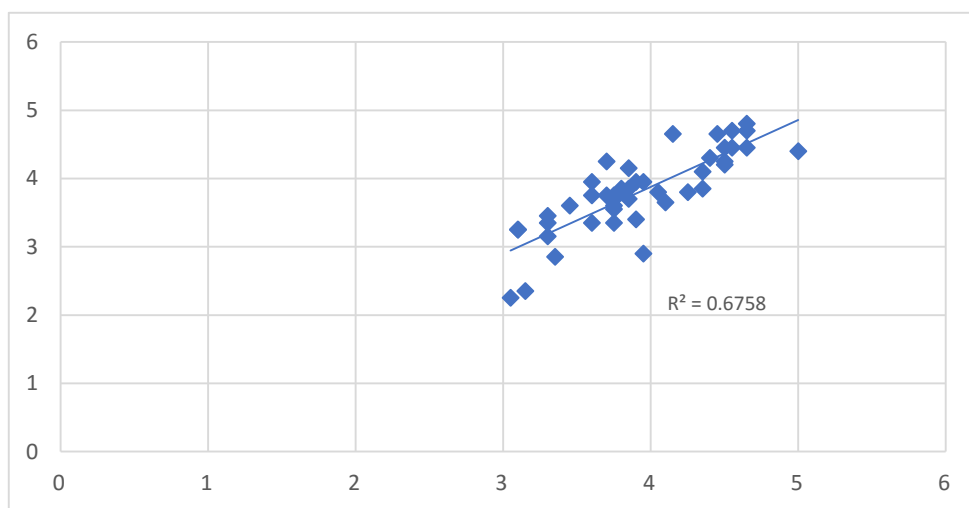


Figura 5. Correlación motivación y desempeño laboral. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral, 2021.

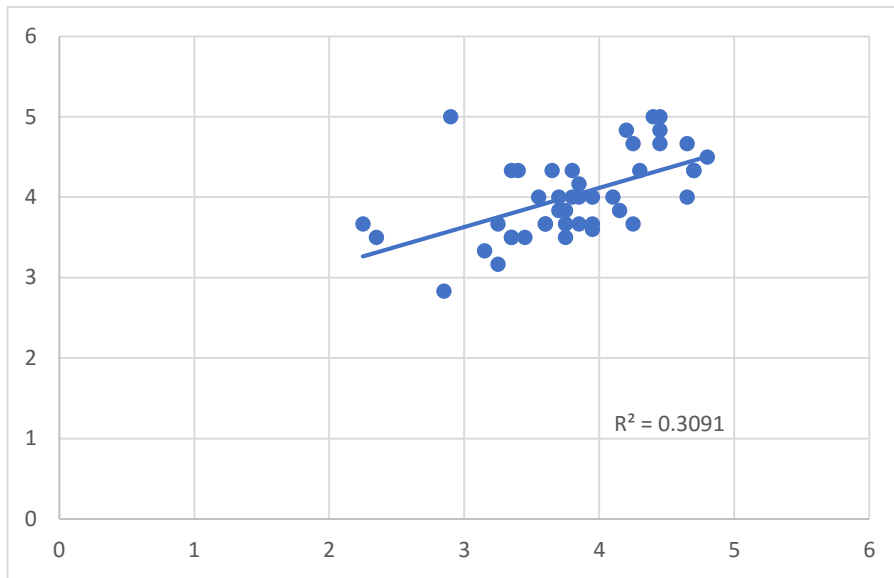


Figura 6. Correlación motivación y desempeño laboral. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral, 2021.

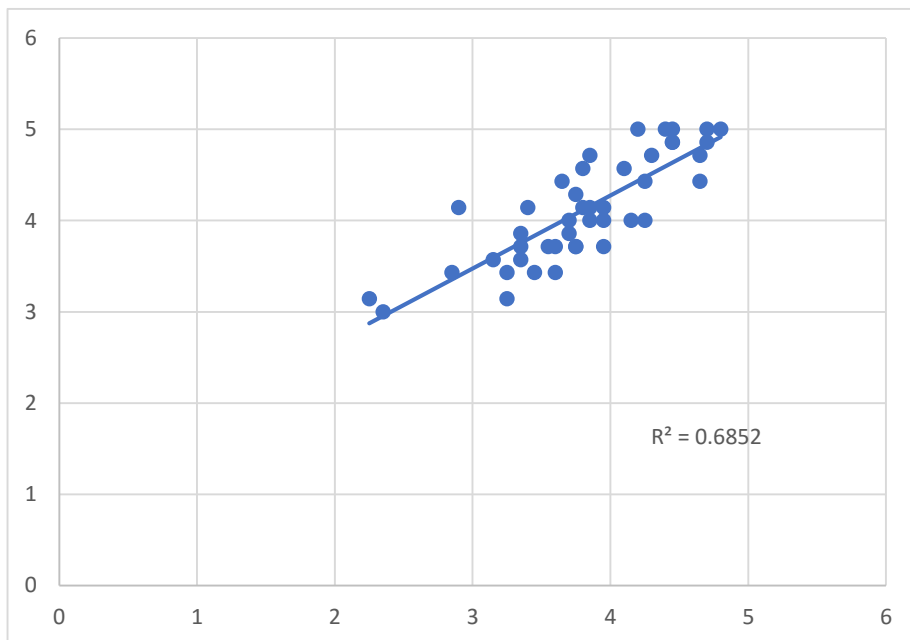


Figura 7. Correlación motivación y desempeño laboral. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral, 2021.

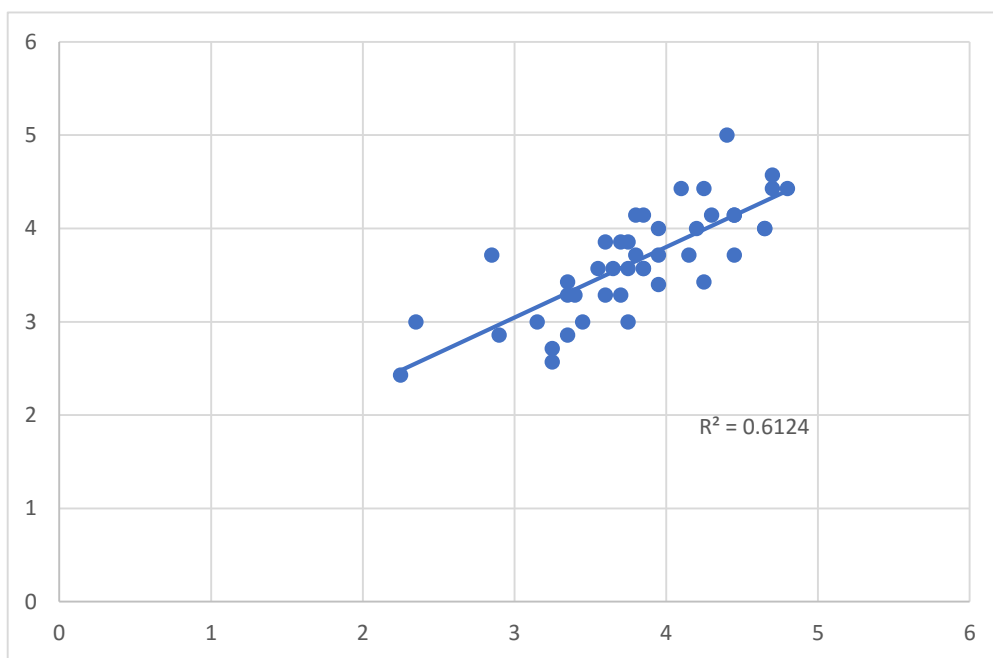


Figura 8. Correlación motivación y desempeño laboral. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral, 2021.

4.1.3. Análisis de regresión

Finalmente, con el análisis de regresión ratificamos los datos encontrados en el análisis de correlación para confirmar nuestra hipótesis, donde los valores cercanos a cero (0) indican que no existe relación; entre 0.90 y 1 indica una correlación positiva perfecta; entre 0.60 y 0.89 indica una correlación positiva fuerte; entre 0.40 y 0.59 indica una correlación positiva moderada y un valor entre 0.10 y 0.39 indican una correlación positiva débil.

La tabla N° 5, se presenta los resultados de la regresión lineal para las variables de estudio y comprobar la hipótesis “existe una relación lineal positiva entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021, donde se determinó

la existencia de una correlación lineal positiva significativa entre las variables motivación y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.822.

Tabla 6. Análisis de regresión de motivación y desempeño laboral

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.9962
Coeficiente de determinación R ²	0.9924
R ² ajustado	0.9686
Error típico	0.3393
Observaciones	43

Nota. Datos de la encuesta motivación y desempeño laboral

Tabla 7 Análisis de Varianza motivación y desempeño laboral

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	633.485053	633.485053	5502.92968	2.56E-45
Residuos	42	4.83494679	0.11511778		
Total	43	638.32			

Nota. Datos de la encuesta motivación y desempeño laboral, 2021

Finalmente, en la figura se presenta los residuales de las variables y se acercan al punto cero (0), lo que implica que están distribuidos en forma de nube alrededor de la variable independiente (Motivación).

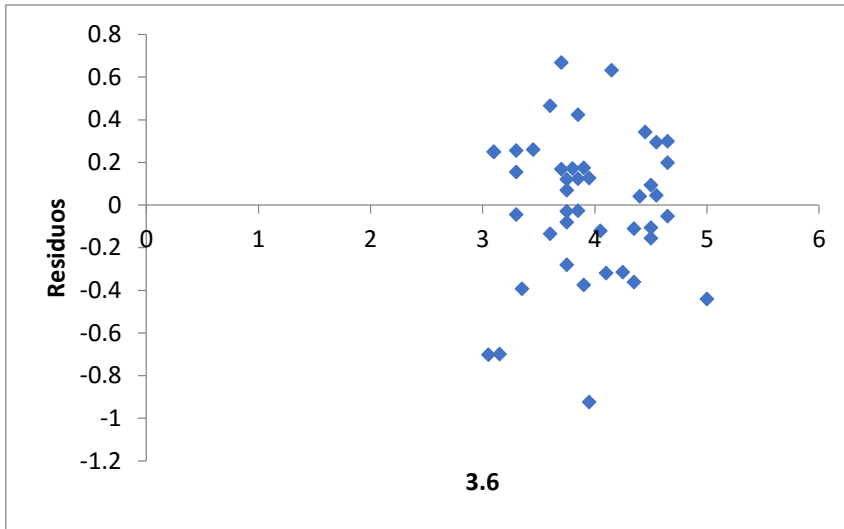


Figura 9. Residuales motivación y desempeño laboral. En base a los datos de encuesta motivación y desempeño laboral

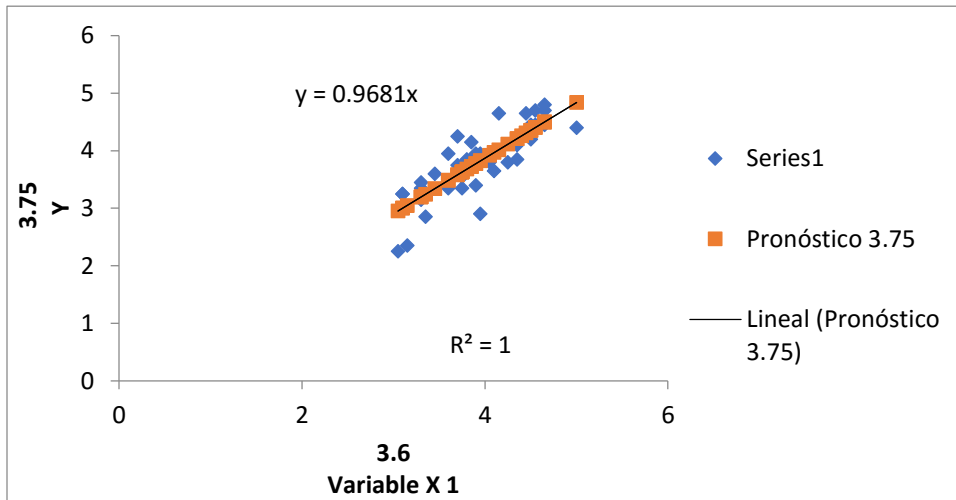


Figura 10. Curva de regresión ajustada de las variables Motivación y Desempeño laboral. En base a los datos de encuesta motivación y desempeño laboral, 2021.

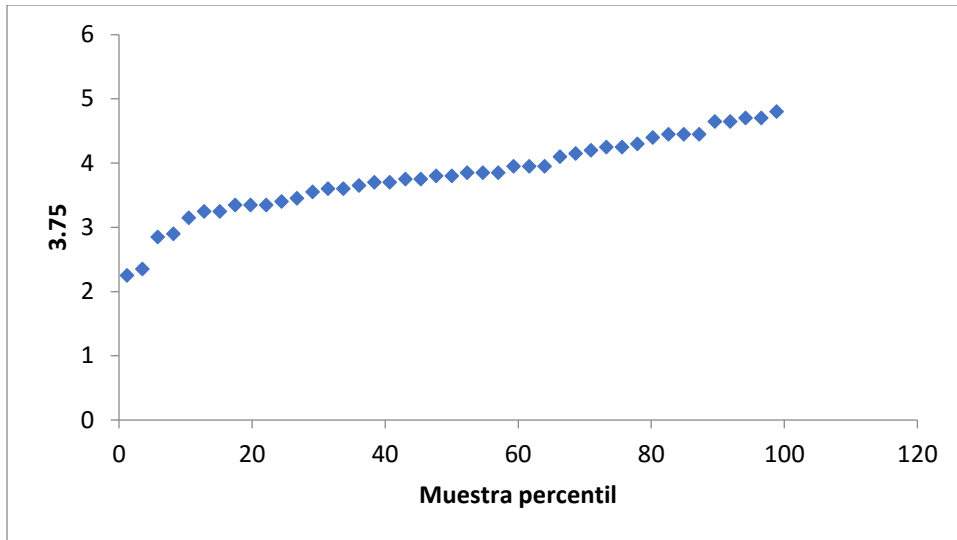


Figura 11. Probabilidad normal de las variables Motivación y Desempeño laboral. En base a los datos de la encuesta motivación y desempeño laboral.

4.2.DISCUSIÓN

EL presente estudio planteo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021, teniendo como resultado la existencia de una correlación lineal positiva significativa entre las variables motivación y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.822 con un nivel de confianza del 95%.

En efecto, motivación es el principal factor para que los colaboradores tengan un desempeño laboral aceptable.

Respecto a los objetivos específicos a) establecer la relación entre motivo de afiliación y desempeño laboral de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021, se determinó que existe un grado de asociación lineal positiva moderada con un valor de 0.556; b) establecer la

relación entre poder y desempeño laboral de los de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021 se determinó que existe un grado de asociación lineal positiva significativa con un valor de 0.828; c) establecer la relación entre logro y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021, se determinó que existe un grado de asociación lineal positiva significativa con un valor de 0.783.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. El estudio de investigación nos permite señalar en relación al objetivo general que existe una relación entre las variables motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca 2021 con grado de correlación de 0.822 y un nivel de confianza del 95 según el análisis de regresión y correlación.
2. Con respecto a los objetivos específicos del estudio se determinó que existe una correlación o asociación lineal positiva entre las dimensiones afiliación, poder, logro y la variable desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.556, 0.828 y 0.783 con un nivel de confianza del 95% según análisis de correlación.
3. Finalmente, la hipótesis existe una relación lineal positiva entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, ha sido comprobada con el análisis de regresión lineal donde se determinó la existencia de una correlación lineal positiva significativa entre las variables motivación y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.822.

RECOMENDACIONES

1. En función a los resultados encontrados, como la existencia de una correlación lineal positiva significativa entre las variables motivación y desempeño laboral, se sugiere que la institución mejore o potencie las estrategias de desempeño laboral, mejorando los niveles remuneración, capacitaciones, y compromiso con los colaboradores.
2. Para la dimensión motivo de logro, se recomienda al director de la DRAC, implementar una estrategia que permita al personal, estar mejor motivados brindando remuneraciones asequibles, también se debe fortalecer la confianza del personal hacia los usuarios al momento de guiar u orientar sus logros.
3. Para la dimensión Iniciativa Laboral, se recomienda al director de la DRAC, implementar estrategias para que los trabajadores no solo identifiquen los problemas, sino que propongan soluciones y todos en equipo puedan solucionarlo.
4. Con referencia a la dimensión Eficiencia laboral, se recomienda al director de la DRAC, implementar estrategias que permitan al personal sentirse satisfechos plenamente con sus actividades, debe brindar reconocimientos, cursos de actualización profesional, situación que genera mejor compromiso en sus colaboradores.
5. De acuerdo a la Dimensión Logro de Objetivos, se recomienda al director de la DRAC mantener a todo el personal bien capacitado en sus puestos de trabajo, así como fomentar la motivación para alcanzar al logro de sus objetivos propuestos.

REFERENCIAS

- Alarcón, E. K. (11 De Noviembre De 2019). *La Motivación Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Empresa Envatub S.A. De La Provincia De Pichincha*. Obtenido De 77044.Pdf: <https://Repositorio.Pucesa.Edu.Ec/Bitstream/123456789/2877/1/77044.Pdf>
- Arpasi, G. P. (2020). *La Motivación Según Herzberg Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Electro Puno S.A.A. Periodo 2019*. Puno-Peru: [Http://Repositorio.Unap.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unap/15767/Arpasi_Arpasi_Gaby_Patricia.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://Repositorio.Unap.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unap/15767/Arpasi_Arpasi_Gaby_Patricia.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y).
- Bohorquez, E. (2020). *La Motivación Y El Desempeño Laboral: El Capital Humano Como Factor Clave En Una Organización*. *Scielo*, [Http://Scielo.Sld.Cu/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S2218-36202020000300385&Lng=Es&Nrm=Iso](http://Scielo.Sld.Cu/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S2218-36202020000300385&Lng=Es&Nrm=Iso).
- Boza.Mendoza.Manjarrez. (10 De Enero De 2020). *La Motivación En El Desempeño Laboral De Los Empleados De Los Hoteles En El Cantón Quevedo, Ecuador*. Obtenido De 2218-3620-Rus-12-01-359.Pdf: [Http://Scielo.Sld.Cu/Pdf/Rus/V12n1/2218-3620-Rus-12-01-359.Pdf](http://Scielo.Sld.Cu/Pdf/Rus/V12n1/2218-3620-Rus-12-01-359.Pdf)
- Canchari, Y. E. (2017). *Motivación Laboral Y Desempeño Laboral En Docentes De La Facultad De Enfermería De La Universidad Nacional De Huancavelica, 2016*. Huancavelica -Peru:

<https://Repositorio.Unh.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unh/1394/Tp-Unh-Post-002.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>.

Carolinne, J., & Aurora, V. (10 De Enero De 2020). *Motivación Y Satisfacción Laboral De Los Docentes En La Institución Educativa Privada “Cabrera”*. Obtenido De Maestría En Gestión De La Educación: [Http://Repositorio.Upagu.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Upagu/1241/Tesis_Impresion_Maestria_2020.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://Repositorio.Upagu.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Upagu/1241/Tesis_Impresion_Maestria_2020.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)

Cerdán, A. G. (27 De Junio De 2018). *Salud, Cerebro & Neurociencia*. Obtenido De Importancia De La Motivación: Qué Es, Cómo Interviene En El Aprendizaje Y 10 Consejos Para Fomentarla: <https://Blog.Cognifit.Com/Es/Importancia-Motivacion/#:~:Text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20un%20impulso,La%20acci%C3%B3n%20hacia%20un%20fin.&Text=Sin%20motivaci%C3%B3n%20no%20hay%20acci%C3%B3n,Y%20buscar%20una%20pareja%20sexual>.

Hallen, J. G. (S.F.). *Psicología Y Mente*. Obtenido De Tipos De Motivación: <https://Psicologiaymente.Com/Psicologia/Tipos-De-Motivacion>

Hans, G. (5 De Junio De 2016). *“Motivación Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño De Los Colaboradores Del Área De Servicios Compartidos En La Empresa Crediscotia Financiera S.A. - Filial Cajamarca - 2016.”*. Obtenido De Para Obtener El Título: De Licenciado En Administración.: <https://Repositorio.Unc.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unc/1133/Motivaci%C3%93n%20laboral%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desempe%C3%91o%20de%20los%20c>

olaboradores%20del%20%20C3%81rea%20de%20servicios%20compartidos%20en%20la
%20empresa%20crediscotia%20financiera%

Heidi, O., & Adalberto, A. (4 De Septiembre De 2005). *Revista Colombiana De Psiquiatría*.
Obtenido De Aproximación Al Uso Del Coeficiente Alfa De Cronbach:
[Http://Www.Scielo.Org.Co/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0034-74502005000400009#:~:Text=%20C3%Adtem%20\(33\).-](http://Www.Scielo.Org.Co/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0034-74502005000400009#:~:Text=%20C3%Adtem%20(33).-)
,Interpretaci%C3%B3n%20del%20coeficiente%20alfa%20de%20cronbach,Que%20hay
%20redundancia%20o%20duplicaci%C3%B3n.

Hernandez, L. (29 De Mayo De 2018). *Intrategia*. Obtenido De Beneficios De La Motivación
Laboral: [Https://Intrategia.Com.Mx/Blog/2018/05/29/7-Beneficios-De-La-Motivacion-Laboral/](https://Intrategia.Com.Mx/Blog/2018/05/29/7-Beneficios-De-La-Motivacion-Laboral/)

Ivon, R. A. (2020). *Motivación Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores En La Empresa “El Águila S.R.L”*. Pimentel- Peru:
<File:///C:/Users/Pc/Downloads/Rojas%20aguilar%20ethel%20ivon.Pdf>.

Jairo, B. (12 De Junio De 2012). “¿Cómo Los Factores Humanos Contenidos En La Metodología Shell Influyen En El Desempeño Laboral Del Personal De Mantenimiento De La Empresa Tame En La Ciudad De Quito?”. Obtenido De “¿Cómo Los Factores Humanos Contenidos En La Metodología Shell Influyen En El Desempeño Laboral Del Personal De Mantenimiento De La Empresa Tame En La Ciudad De Quito?”:
<Http://Www.Dspace.Uce.Edu.Ec/Bitstream/25000/2623/1/T-Uce-0007-64.Pdf>

Julca, L. (11 De Noviembre De 2018). *Okdiario*. Obtenido De ¿Cuáles Son Los Elementos Básicos De La Motivación?: [Https://Okdiario.Com/Curiosidades/Cuales-Son-Elementos-Basicos-Motivacion-3373883](https://Okdiario.Com/Curiosidades/Cuales-Son-Elementos-Basicos-Motivacion-3373883)

Linares, R. (S.F.). *Psicoportal*. Obtenido De La Motivación – Definición, Componentes, Características Y Teorías.: [Https://Psicoportal.Com/Psicologia/Motivacion/](https://Psicoportal.Com/Psicologia/Motivacion/)

López, P. L. (08 De Noviembre De 2004). *Scielo - Scientific Electronic Library Online*. Obtenido De Población Muestra Y Muestreo: [Http://Www.Scielo.Org/Bo/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S1815-02762004000100012](http://Www.Scielo.Org/Bo/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S1815-02762004000100012)

Loredo, P. D. (24 De Marzo De 2014). *Motivación Y Desempeño Laboral De Los Empleados Del Instituto De La Visión En México*. Obtenido De Motivación Y Desempeño Laboral De Los Empleados Del Instituto De La Visión En México: [Http://Dspace.Biblioteca.Um.Edu.Mx/Xmlui/Bitstream/Handle/20.500.11972/99/Tesis%20final%20paty%20definitiva.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://Dspace.Biblioteca.Um.Edu.Mx/Xmlui/Bitstream/Handle/20.500.11972/99/Tesis%20final%20paty%20definitiva.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)

Martos, M. Y. (12 De Junio De 2018). *Tesis - Cpc. Mayra Yaqueline Alcalde Martos.Pdf*. Obtenido De Relación Entre La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa De Transportes Turismo Dias S.A. – Filial Cajamarca, 2016: [Https://Repositorio.Unc.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unc/1958/Tesis%20-%20cpc.%20mayra%20yaqueline%20alcalde%20martos.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](https://Repositorio.Unc.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unc/1958/Tesis%20-%20cpc.%20mayra%20yaqueline%20alcalde%20martos.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)

Ocampo, D. S. (23 De Junio De 2020). *Investigalia*. Obtenido De La Encuesta Y El Cuuestionario: [Https://Investigaliacr.Com/Investigacion/La-Encuesta-Y-El-Cuestionario/](https://Investigaliacr.Com/Investigacion/La-Encuesta-Y-El-Cuestionario/)

Ortega, O. (12 De Diciembre De 2018). *Trabajo Y Personal*. Obtenido De Indicadores De Desempeño: [Https://Trabajoypersonal.Com/Indicadores-De-Desempeno/](https://Trabajoypersonal.Com/Indicadores-De-Desempeno/)

Osavldo, S. Y. (15 De Octubre De 2017). *La Nueva Gestion De Personas Y Su Evaluación De Desempeño En Las Empresas Competitivas*. Obtenido De La Nueva Gestion De Personas Y Su Evaluación De Desempeño En Las Empresas Competitivas: [Https://Sisbib.Unmsm.Edu.Pe/Bibvirtualdata/Tesis/Empre/Bedoya_Se/Cap3.Pdf](https://Sisbib.Unmsm.Edu.Pe/Bibvirtualdata/Tesis/Empre/Bedoya_Se/Cap3.Pdf)

Rivas, H. C. (27 De Octubre De 2017). *Dialnet-Motivacionlaboralelementofundamentalelexitoorgan-7011913*. Obtenido De Motivación Laboral. Elemento Fundamental En El Éxito Organizacional: [File:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-Motivacionlaboralelementofundamentalelexitoorgan-7011913%20\(2\).Pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-Motivacionlaboralelementofundamentalelexitoorgan-7011913%20(2).Pdf)

Roberto, M. P. (5 De Abril De 2018). *Confiabilidad Y Validez*. Obtenido De Confiabilidad Y Validez: [Http://Www.Une.Edu.Pe/Titulacion/2013/Exposicion/Sesion-4-Confiabilidad%20y%20validez%20de%20instrumentos%20de%20investigacion.Pdf](http://Www.Une.Edu.Pe/Titulacion/2013/Exposicion/Sesion-4-Confiabilidad%20y%20validez%20de%20instrumentos%20de%20investigacion.Pdf)

Rocio, G., & Leydi, V. (15 De Junio De 2019). *Selección Del Personal Y Desempeño Laboral En La Empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. En La Ciudad De Cajamarca, 2019*. Obtenido De Tesis Final Guevara Y Villanueva.Pdf: [Http://Repositorio.Upagu.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Upagu/1178/Tesis%20final%20guevara%20y%20villanueva.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://Repositorio.Upagu.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Upagu/1178/Tesis%20final%20guevara%20y%20villanueva.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)

Saldaña, D. I. (29 De Marzo De 2016). *La Importancia De La Evaluación Del Desempeño En La Gerencia De La Ciencia*. Obtenido De Redalyc.La Importancia De La Evaluación Del

Desempeño En La Gerencia De La Ciencia:
<https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>

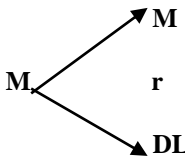
Sandra, E., Melissa, T., & Robbins. (5 De Mayo De 2020). *Estrategias De Motivación En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo De Cajamarca 2020*. Obtenido De Estrategias De Motivación En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo De Cajamarca 2020:
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/upagu/1402/Estrategias%20de%20motivaci%C3%93n%20en%20el%20desempe%C3%91o%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20universidad%20privada%20antonio%20guillermo%20urrelo%20de%20cajamarca%202020%20%281%2>

Uzcategui, H. M. (26 De Octubre De 2016). *Población Muestra Informantes Clave, Variable, Unidad De Análisis*. Obtenido De Slideshare: <https://es.slideshare.net/jthd40/poblacion-muestra-informantes-clave-variable-unidad-de-analisis>

Versoza, L. M. (01 De Noviembre De 2016). *Microsoft Word - Num9.Docx*. Obtenido De La Gestión Del Talento Humano, Recurso Indispensable Para Laorganización En El Entorno Competitivo Actual: <file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-Lagestiondeltalentohumanorecursoindispensableparal-6183824.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
¿Qué relación existe entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca 2021?	OG Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional De Agricultura – Cajamarca – 2021.	Existe una relación lineal positiva entre Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca	Motivación	1. Motivo de afiliación	1.1. Deseo de excelencia 1.2. Trabajo bien realizado 1.3. Acepta responsabilidades	Instrumento: Cuestionario	Tipo de estudio: Aplicada, descriptiva-correlacional. El diseño No Experimental, de corte transversal Diagrama para la correlación  M: Muestra	Población: Constituido por 253 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca Muestra: Por ser una población pequeña se trabaja con una muestra de 43 trabajadores, estadística no probabilística por conveniencia
	OE1			2. Motivo de poder	2.1. Necesita feedback 2.2. Le gusta que lo consideren importante 2.3. Quiere prestigio y status	Instrumento: Cuestionario		
	Determinar la relación entre el grado de intensidad y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca			3. Motivo de logro	3.1. Le gusta que predomine sus ideas 3.2. Suele tener mentalidad política	Instrumento: Cuestionario		
	OE2		Desempeño laboral	1. Experiencia laboral	1.1. Experiencia en el área 1.2. Manejo de equipo y tecnología 1.3. Conocimiento de funciones 1.4. Capacidad de realización	Instrumento: Cuestionario		

<p>Determinar la relación entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura Cajamarca - 2021</p> <p>OE3</p> <p>Determinar la relación entre el grado persistencia y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura Cajamarca – 2021</p>				2. Iniciativa	<p>2.1. Creatividad</p> <p>2.2. Trabajo en equipo</p> <p>2.3. Liderazgo</p> <p>2.4. Proactivo</p> <p>2.5. Comunicación</p> <p>2.6. Manejo de conflictos</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>	<p>M: Motivación</p> <p>DL: Desempeño Laboral</p> <p>r: Relación</p>	
				3. Calidad de trabajo	<p>3.1. Procedimiento laboral de calidad</p> <p>3.2. Estrategia laboral</p> <p>3.3. Sistema laboral</p> <p>3.4. Utilización de técnicas</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>		
				4. Logro de objetivos	<p>4.1. Eficiencia en el uso de recursos</p> <p>4.2. Manejo eficiente del tiempo</p> <p>4.3. Cumplimiento de metas</p> <p>4.4. Prospección de objetivos y metas</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>		

ENCUESTA PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Objetivo: Conocer la opinión de la motivación que manifiesta los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, mediante una encuesta.

Instrucción: Usted debe marcar con una (X), su respuesta de acuerdo a las afirmaciones propuestas.

Nota:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuente

I. Datos del encuestado

- i. Genero:
- ii. Edad:
- iii. Grado de instrucción:

ITEM	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: AFILIACIÓN					
1	Me mantengo siempre ocupado en el trabajo					
2	Trabajo de forma independiente y autosuficiente.					
3	Me gusta hacer cosas diferentes de vez en cuando en el trabajo					
4	Tengo libertad para aplicar mis propios criterios dentro de la DRAC					
5	Este trabajo me permite ser algo en mi comunidad.					
6	En este trabajo realizo tareas asignadas por mi jefe superior					
	DIMENSION: PODER	1	2	3	4	5
7	Siento que mi supervisor es competente para tomar decisiones.					
8	Estoy dispuesto a trabajar con personas con algún tipo de discapacidad o necesidad especial.					

9	Considero que en este trabajo tengo la oportunidad de desarrollar entre mis compañeros.					
10	Estoy orgulloso de trabajar en esta institución (DRAC)					
11	Recomendaría la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca para trabajar					
12	Soy tratado con respeto por las personas que trabajo					
13	Confío en la gente con la que trabajo					
	DIMENSIÓN: LOGRO	1	2	3	4	5
14	Siento que mis objetivos profesionales pueden ser alcanzados en la DRAC.					
15	Recibo la formación y capacitación necesaria para mantenerme a nivel de los demás trabajadores de la DRAC.					
16	Me gusta trabajar en equipo					
17	Tengo sentimientos de culpa por dejar trabajo pendiente cuando ya termino mi jornada laboral.					
18	Creo que la DRAC participa con seriedad en iniciativas de acción social (trabaja con comunidades locales, apoyo a proyectos sociales, y reduce el impacto sobre el medio ambiente).					
19	Mi trabajo me permite conciliar mi vida profesional y personal de manera razonable.					
20	Mi supervisor me toma en cuenta en la toma de decisiones					

ENCUESTA PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Conocer la opinión del desempeño laboral que manifiesta los colaboradores que laboran en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, mediante una encuesta.

Instrucción: Usted debe marcar con una (X), su respuesta de acuerdo a las afirmaciones propuestas.

Nota:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuente

II. Datos del encuestado

- i. Sexo:
- ii. Edad:
- iii. Grado de instrucción:

ITEM	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: EXPERIENCIA LABORAL					
1	Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo					
2	Aplico conocimientos en el manejo de equipo y tecnología					
3	Las funciones que desempeño son parte de mi experiencia					
4	La experiencia laboral me genera ventaja en mis funciones					
5	Se siente muy competitivo para realizar sus funciones laborales					
	DIMENSION: INICIATIVA	1	2	3	4	5
6	En la DRAC se escucha a los colaboradores cuando tienen problemas					
7	Se promueve la creatividad y la innovación en tú área.					

8	El liderazgo es parte del trabajar en equipo					
9	Anticiparse a los problemas laborales es su característica					
10	Una buena comunicación es parte del trabajo en equipo					
11	Los conflictos son manejados adecuadamente					
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA	1	2	3	4	5
12	Los procesos laborales son de buen nivel					
13	Las estrategias empleadas en las labores son de calidad					
14	El sistema laboral de la empresa es eficiente para el logro de objetivos					
15	Las técnicas empleadas siempre nos dan buenos resultados					
16	Tengo el equipo necesario de seguridad para realizar mi trabajo					
	DIMENSIÓN: LOGRO DE OBJETIVOS	1	2	3	4	5
17	Los colaboradores del área operativa demuestran la capacidad en el uso de recursos					
18	Se actúan de acuerdo con los tiempos y procesos establecidos					
19	El cumplimiento de metas es una característica particular de la empresa.					
20	Es iniciativa del trabajador fijarse meta al iniciar con sus tareas cotidianas					